

## 障害者就労支援・雇用の紹介、 企業への障害者就労支援の 手法(事例)と未来

(後編)



東京会 たかはし ようこ 高橋 陽子

数社の企業総務・人事を務めた後、息子の障害をきっかけに、2010年より社会保険労務士事務所を開業。障害者を取り巻く大きな社会的課題解決のため、2011年ダンウェイ(株)を設立。障害のある子どもから大人の就労支援まで切れ目ない支援を実施し、独自の評価制度を構築して実績を出す。さらにインテル(株)と協働し、「ICT治具」を開発。中小企業支援と同時に障害者の新たな職域拡大をめざす。2016年度全国商工会議所「女性起業家大賞」受賞。 <http://www.danway.co.jp/>

実務企画

### 1 はじめに

2006年12月、国連総会で障害者権利条約が採択され、2014年1月に日本は障害者権利条約を批准し、2016年、障害者差別解消法が施行されました。そこで明確になったのは、個人の要因+社会の要因が重なり、「障害」となることです。よって、社会が変われば「障害」はなくなるため、「障害者」という記述をさせていただきます。

例えば、視力が低下した方が、メガネやコンタクトを使うと文字が読めるようになったり、脚が動きにくい方が、階段や段差のあるところを移動するのは大変ですが、フラットにしたり、エレベーターに乗ったりすると、スムーズに移動できるのと同じです。社会が変われば、障害はなくなるのです。

### 2 「働く喜び」障害者雇用の好事例 (日本理化学工業)

「日本でいちばん大切にしたい会社」として有名な「日本理化学工業」は、川崎市内にあります。何度も訪問させていただき、会長から様々なことを教えていただきました。ここまでくるまでの挑戦は、素晴らしいものであり、多くの壁を超えたからこそ今があることを私たちは学ぶ必要があるのです。

同社の障害者雇用のきっかけは、近隣の養護学校のある熱血先生の思いからスタートします。当時、障害のある子どもたちは、働く経験をするのがほとんどできませんでした。そこで、「一生に一度でいいから彼らに働く経験をさせてあげたい」と、先生は何度も同社を訪問し、一生懸命あきらめずに、

会長をお願いをしたそうです。

「そんなに言うのなら…」と体験だけということからスタートした障害者の方の就労実習。

しかし、実習中、一生懸命働く彼女の姿を見て、一緒に働いていた従業員が実習終了時に会長へ、障害のある彼女の雇用継続を嘆願し、障害者雇用が実現しました。

同社は、言葉ではなかなか指示が入りにくい彼らに、色や治具などを活用して、オリジナルの工程をつくりました。その結果、主力商品のチョークのラインのほとんどを、知的障害の方が行っています。例えば、品質管理のエリアでは、私たちでは気づくことができない傷を、一瞬で見つけてはじきます。また、乾かす前のチョークの裁断時に、フォークを使い、余ったチョークを一度に刺して成形します。

ここから学ぶことは、知的障害者が取り組みやすい工程の工夫は、誰もが取り組みやすく、適正配置することで、全体の生産効率も上がるということです。さらに、彼らの純粋な仕事に対する姿勢や笑顔は、まわりにいる多くの人たちを幸せにします。

会長は言います。「かいどうしゃかい皆働社会」の重要性を。

「人に愛されること」

「人に褒められること」

「人の役に立つこと」

「人から必要とされること」

この4つの幸せは、一生懸命働くことによって得られることを。

同じ川崎市で、本当にたくさんの方のことを学ばせていただいています。今の新しい主力商品は「キットパ



ス」。つるつるしたところに書けるクレヨンです。子どもたちの夢をのせて、同社の挑戦は続いています。

### 3 障害者就労支援への戸惑い

私は2011年にダンウェイ株式会社を設立し、障害のある方々の「その人なりの自立」「地域共生」の実現をビジョンにかかげました。

障害のあるすべての人に「必ず得意なところがある」と信じ、障害のある子どもから大人までシームレス（切れ目なく）に支援をし、その秘めた能力を発掘・開花することで、彼らの輝く人生の扉を開けることを目指しています。設立当初より取り組んできたのは、彼らの能力の可視化です。障害者をつとめ多く福祉の世界では、やってこなかったであろうチャレンジです。

通常、企業では、雇用した従業員のキャリアアップを目指し、従業員の能力を把握し、目標管理制度などを活用して、適正配置などにつなげています。しかし当時、こういった考え方が、私が見てきた障害者支援と呼ばれる現場にはなかったのです。それよりも、「障害者就労支援」として行政から指定を受けている、ある事業所では、「午後から仕事がない」という理由で、障害者がみんなでカラオケをやっていました。「仕事がない」ということを、支援者が平気で、恥ずかしいという感覚もなく、私たちに説明していました。仕事がないのは、営業力不足である支援者の責任です。

また、ボールペンの組み立てをメインの仕事にしている多くの事業所がありました。1本20銭、5本できないと1円にもならない、現在の通貨単位にも到達しない世界です。このような状態では、就労支援の工賃をアップすることを目標としても限界があります。さらに、工賃をアップするために、障害者の支援時間終了後に、支援スタッフが残りの組み立てを行っていることも多々あります。時間の活用の仕方にとっても疑問をもちました。なぜまだ、1本20銭の仕事をしているのか、なぜ、仕事を出してくれる側も、1本20銭の仕事を出すのかなど、今まで見たこともない世界に本当に戸惑いました。

### 4 見方を変えれば

しかし、私は長いこと数社での本社総務部の経験があり、障害者雇用に関しても、特例子会社設立からの経験があったため、支援者側が変われば必ず可能性を切り開くことができると確信していました。

総務時代、私には、重度の知的障害、自閉症の方々が工夫次第で品質を追求し、生産効率をも追求し、さらに、彼らに向き合うことで、本社全体の社員の業務棚卸から仕事の見直し、適正配置などから有効な働き方へつながり、組織が強くなっていった実体験があります。これは、恩師から教えてもらった、メーカーなどが考える、生産管理の考え方などがベースとなっていました。今、この基本がとても生きています。

例えば、全社に発送する封入作業を事例としてご紹介します。最終工程付近の「宛名ラベル印刷」「原稿印刷」「封入」「発送」が障害者チームの仕事で、毎月月次の定時に発送というルールでした。しかし、前工程の原稿を作成する人たちが納期を守らずに、常に遅れが生じていました。こういったときに発送ミスが起こります。しかし、生産管理の考え方で全体を見直すと、原稿納期遅れが後工程の封入をミスするリスクを高めているのは明らかです。なぜなら、発送期日が決まっているため、封入等に取り組む時間を削らなければならない、必要な時間をかけることができなくなり、無理が生じるからです。実は、後工程の障害者が、前工程を支えていたのです。

また、役職の高い位置にいる方には、会社としては、企画立案等の考える仕事をしてほしいのが常です。一方、彼らがシュレッダーをしていたり、ファイリングをしていたり、作業系の仕事をしていた際の「5分」の賃金はいくらになるのでしょうか。こういった仕事は、会社全体を見ても、作業が得意な方へ渡し、部長は考えるほうにまわるという適正配置とチームワークが会社を強くするのです。

ここからわかるように、障害のある方々と向き合い、一緒に働くということは、結果的に会社を強くすることにつながるのです。

### 5 新しいチャレンジ

未来には、人口構造の変化、働き方の変化などが



必ず起こります。そこでダンウェイでは、「障害があっても、社会での役割があり、支える役になってほしい」という願いから、障害者の新しい職域拡大を目指し、重度の知的障害のある方でも制作できる、ホームページ制作ソフト「ICT治具」をインテルと協働にて開発をしました。そしてこれを活用し、「障害者が情報発信の苦手な中小企業を支える役になる」ことで、産業発展・雇用創出につなげたいと思っています。

## 6 福祉制度を活用した障害者就労支援

障害者雇用の前段階で、障害者総合支援法からなる下記の就労支援等のスキームがあります。ぜひ、活用していくのがよいでしょう。

福祉サービス	期限等	支援内容
就労移行支援	2年/回	企業雇用を目指す方へ、就労支援+雇用マッチング+定着支援
就労継続支援A型	なし	企業雇用がまだ難しい方へ、就労支援+雇用契約
就労継続支援B型	なし	企業雇用がまだ難しい方へ、就労支援
自立訓練	2年/回	生活自立力をつける支援
就労定着支援	最大3年	雇用決定後の定着支援
就労支援センター	なし	定着支援3年後等の支援
計画相談	なし	ライフプランをトータル的に支援

### 【福祉の中での大事な考え方】

- ストレngths（強み）を活かす
- リフレーミング（課題を強みに言い換える）  
 (例) こだわりがある → 「集中力がある」と言い換える。

## 7 教育現場の変化

約10年前から、公教育の現場が大きく変わりました。地域の小中学校内に、障害があっても、地域の子どもたちと一緒に勉強できるようにと「特別支援

級」が設置されています。障害があろうとなかろうと、子どもたちが一緒に勉強できるときは一緒に、難しいときは障害のある子どもたちは個別に勉強します。現在、20代中盤より下の人たちは、すでにこういった教育を受けているため、ダイバーシティが当たり前になりつつあります。

今後、障害者雇用へ向き合っているか否かは、新規採用にも大きな影響をもたらすことでしょう。

「この会社、まだそんな古い考え方だったら、魅力ないな」などと思われたら、会社全体に大きな影響が出ます。今から障害者雇用へ取り組むことは必須なのです。

## 8 社労士が企業を支援する際の効果的な手法（事例）

障害者雇用に関する歴史的な取り組みや変化などから、未来がどのように変わっているかは前号（3月号）でお伝えしたとおりです。

### 企業支援をする際の切り口例

- 障害者雇用促進法等の法改正から未来の予想
- 行政物件への影響
- 障害者雇用時、福祉制度を活用
- 教育現場の変化（インクルーシブ化）より、全体の採用への影響
- 障害者雇用をきっかけに仕事の棚卸から適正配置へ
- 障害者雇用に向き合うことは、生産効率、企業体力UPへ

## 9 終わりに

SDGs\*（国連の「2030年までの持続可能な開発目標」）という考え方がなぜ、生まれたのか。今や、ローカルな課題は日本の、世界の課題であり、この課題解決ができると世界の同様な課題解決につながります。

みなさんは、何番の開発目標を宣言しますか。私は、No.10「人や国の不平等をなくそう」を目標にし、「障害という概念をなくす」ことを目指します。

\*SDGs（外務省ホームページより）[http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/about/doukou/page23\\_000779.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/about/doukou/page23_000779.html)